

WET TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVORWAARDEN

Per 1 augustus 2022 treedt de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Deze wet heeft gevolgen voor nieuwe én bestaande arbeidsovereenkomsten. Hieronder geven wij een overzicht van de belangrijkste wijzigingen en actiepunten voor HR en werkgevers.

1. UITBREIDING INFORMATIEPLICHT WERKGEVER

De wettelijke informatieplicht van de werkgever wordt per 1 augustus 2022 uitgebreid. De werkgever moet de werknemer bij indiensttreding straks over nóg meer zaken informeren. Voor bestaande werknemers geldt dat zij ook recht hebben op onderstaande informatie, maar alleen als zij hierom vragen.

Werkgevers moeten vanaf 1 augustus 2022 (binnen één week) na de start van het dienstverband de werknemers schriftelijk informeren over o.a.:

- De duur (dan wel einddatum) van de arbeidsovereenkomst
- De duur en voorwaarden van een eventuele proeftijd
- De gebruikelijke werkplek(ken) of – indien toepasselijk – het feit dat de werknemer vrij is zijn/haar eigen werkplek te bepalen
- Het startsalaris, de salariscomponenten en de wijze en het tijdstip van uitbetaling van het salaris
- De normale werk- en rusttijden plus de regelingen (en het salaris) voor overwerk
- In geval van flexibele arbeid (oproepcontracten): dat sprake is van variabele arbeidstijden en de dagen en uren waarbinnen een verplichte oproep kan plaatsvinden

Daarnaast moeten werkgevers straks binnen één maand na de start van het dienstverband de werknemers schriftelijk informeren over o.a.:

- De aanspraak op (alle vormen van) betaald verlof
- Het scholingsbeleid
- De toepasselijke procedures bij eventueel ontslag (waaronder ook de opzegtermijnen)



Controleer de arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek op deze aanvullende informatieverplichting



Pas zo nodig deze stukken aan en informeer werknemers op tijd

TO DO

2. VERPLICHTE SCHOLING

Vanaf 1 augustus 2022 is de werkgever verplicht om zogenaamde 'verplichte scholing' kosteloos aan te bieden aan zijn werknemers. Dit betekent dat niet alleen de opleidingsgelden door de werkgever betaald moeten worden, maar ook het studiemateriaal, de reiskosten en examengelden. Verder geldt dat opleidingstijd wordt gezien als werktijd en de opleiding zoveel mogelijk moet plaatsvinden tijdens de gewone werktijd.

Dit geldt alleen voor 'verplichte' opleidingen. Een opleiding is 'verplicht' als dit volgt uit de wet of cao. Het volgen van scholing in het licht van een verbeter- of herplaatsingstraject valt hier naar alle waarschijnlijkheid onder. Verplichte beroepsopleidingen zijn daarentegen uitgezonderd.

Het bovenstaande heeft gevolgen voor het studiekostenbeding waarin staat dat studiekosten moeten worden terugbetaald bij vertrek van een werknemer. Dit mag straks niet meer voor 'verplichte' scholing. Ook bestaande studiekostenbedingen kunnen als gevolg van deze regeling nietig zijn na 1 augustus 2022. Een studiekostenbeding mag straks nog wel als het om een 'niet verplichte' opleiding gaat.



Inventariseer welke soorten scholing er worden aangeboden binnen de organisatie



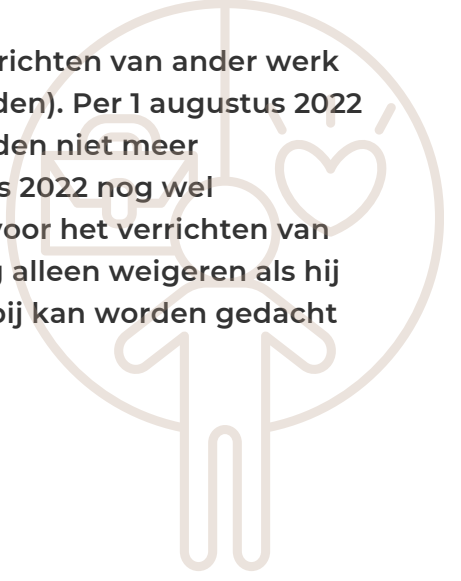
Pas zo nodig het scholingsbeleid en het studiekostenbeding aan

TO DO

3. WIJZIGING NEVENWERKZAAMHEDEN

In veel arbeidsovereenkomsten is iets geregeld over het verrichten van ander werk naast de afgesproken werkzaamheden (nevenwerkzaamheden). Per 1 augustus 2022 is een algeheel en onbeperkt verbod op nevenwerkzaamheden niet meer toegestaan. De werkgever mag de werknemer na 1 augustus 2022 nog wel verplichten om vooraf schriftelijke toestemming te vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. De werkgever mag de toestemming alleen weigeren als hij hiervoor een 'objectieve rechtvaardigingsgrond' heeft. Hierbij kan worden gedacht aan:

- Gezondheid en veiligheid.
- Bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie.
- Vermijden van belangenconflicten.
- Overtreding van de arbeidstijdenwetgeving.



Check of het nevenwerkzaamhedenbeding bepaalt dat het mogelijk is om schriftelijke toestemming te vragen voor nevenwerk



Pas zo nodig het nevenwerkzaamhedenbeding aan

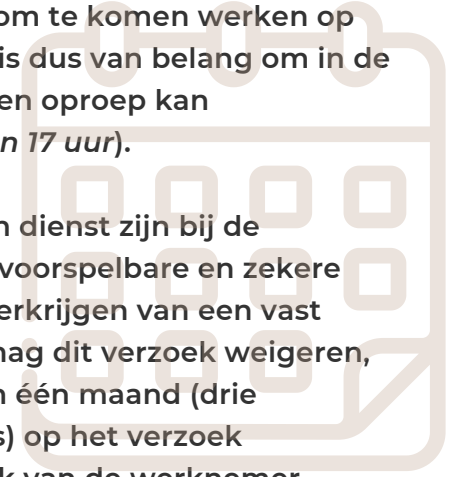
TO DO

4. WIJZIGINGEN VOOR OPROEPKRACHTEN

De wet wijzigt ook de rechten van oproepkrachten (met een onvoorspelbaar werkpatroon), zoals werknemers met een 0-uren contract.

Zo zijn oproepkrachten na 1 augustus 2022 alleen verplicht om te komen werken op de dagen en uren zoals bepaald in het oproepcontract. Het is dus van belang om in de arbeidsovereenkomst aan te geven binnen welke periode een oproep kan plaatsvinden (*bijvoorbeeld maandag-vrijdag tussen 9 uur en 17 uur*).

Ook kunnen oproepkrachten die al meer dan een half jaar in dienst zijn bij de werkgever straks schriftelijk verzoeken om werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan worden gedacht aan het verkrijgen van een vast contract, maar ook aan een andere functie. De werkgever mag dit verzoek weigeren, maar moet in ieder geval schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand (drie maanden voor werknemers met minder dan 10 werknemers) op het verzoek beslissen. Doet de werkgever dit niet, dan wordt het verzoek van de werknemer ingewilligd! Het is dus écht belangrijk om tijdig (en gemotiveerd) te reageren. De werknemer wiens verzoek wordt afgewezen, mag pas na een jaar opnieuw een verzoek indienen. Als er onvoorziene omstandigheden zijn, mag een volgend verzoek eerder worden ingediend.



VRAGEN VOOR ONZE ADVOCATEN?



Jordie Wessel
jordie@wesselvanderlans.nl
06 81 84 29 57



Emilie van der Lans
emilie@wesselvanderlans.nl
06 28 77 98 17



René van Egdom
rene@wesselvanderlans.nl
06 18 93 70 83



Nathalie van der Jagt
nathalie@wesselvanderlans.nl
06 81 47 92 86



**Wessel
Van der Lans**
Arbeidsrecht advocaten

Hoodkantoor Haarlem - Frame Offices
Kennemerplein 6-14, 2011 MJ Haarlem
023-3034698
info@wesselvanderlans.nl